PROGRAMME PROGRAM
EXCELLENCE
SCEAU ROUGE·RED SEAL

Conseil canadien des directeurs
de l'apprentissage (CCDA)

# ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

# 2013 - 2016

NORME
D'EXCELLENCE
CANADIENNE
POUR LES MÉTIERS
SPÉCIALISÉS

INTERPROVINCIAL STANDARD
CANADA
NORME INTERPROVINCIALE

sceau-rouge.ca
red-seal.ca

# Introduction

Ce document présente les orientations stratégiques du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) pour la période de 2013 à 2016. En termes concrets, les orientations stratégiques se traduisent par quatre priorités stratégiques et chacune est appuyée par certaines initiatives sélectionnées. Les progrès réalisés relativement aux priorités stratégiques de 2013 à 2016 seront présentés dans les rapports annuels du CCDA.

Le CCDA est responsable de la gestion et de la prestation des services du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge (connu sous le nom de programme du Sceau rouge). Dans le cadre du programme du Sceau rouge, les normes interprovinciales sont développées et maintenus pour les métiers désignés Sceau rouge, promouvant ainsi une plus grande harmonisation des processus provinciaux et territoriaux et des exigences en matière de reconnaissance professionnelle des métiers spécialisés et des normes. Le CCDA est un partenariat volontaire entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. En tant qu'organisme, le CCDA n'est pas investi de pouvoirs de réglementation à l'égard de la formation et de la reconnaissance professionnelle pour les métiers spécialisés. Cependant, chaque directeur de l'apprentissage du CCDA, et l'organisme qu'il représente est responsable de l'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle dans sa province ou son territoire, et peut détenir des pouvoirs de réglementation par le biais de la législation particulière à la province ou le territoire.

À des fins de planification, il peut être utile de voir les activités du CCDA comme étant soit durables et s'inscrivant dans le cadre d'un programme « de maintien » ou comme étant spéciales et faisant partie d'un programme de « changement ». Le « programme de maintien » du CCDA et du programme du Sceau rouge est composé des activités en cours essentielles que le CCDA et le programme du Sceau rouge doivent mener année après année pour s'acquitter de son mandat. Ces activités en cours, telles que le développement et le maintien des normes et des examens du Sceau rouge, la recherche, la promotion du programme du Sceau rouge et l'engagement avec les intervenants, représentent la majorité des travaux du CCDA à la prestation du programme du Sceau rouge. Ceux-ci contribuent aux résultats du CCDA et du programme du Sceau rouge qui seront mesurés à l'aide d'indicateurs de rendement.

Puisque l'environnement opérationnel du CCDA et du programme du Sceau rouge évolue constamment, apportant ainsi de nouveaux défis et de nouvelles pressions socioéconomiques, le CCDA et le programme du Sceau rouge doivent adapter certaines de leurs activités en cours afin d'être en meilleure position pour réussir. Les adaptations nécessaires aux activités en cours du CCDA sont ce qui constitue son « programme de changement », en d'autres termes les orientations stratégiques que

doit suivre le CCDA et dans lesquelles le CCDA doit investir au cours des trois prochaines années afin de mieux répondre à son environnement changeant, à son but et ses activités en cours. Les points spéciaux, présentés comme étant les priorités et les initiatives stratégiques, ne sont pas des activités en cours, mais plutôt des activités qui prendront fin lorsque les rajustements seront terminés ou feront partie intégrante du programme de maintien du CCDA.

---

# Contexte

## Mandat et objectifs du CCDA

Le CCDA est responsable de la gestion et de l'exécution du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge. Le CCDA collabore avec l'industrie et autres organismes réglementaires afin de faciliter le développement d'une main-d'œuvre qualifiée ainsi que la mobilité de cette main-d'œuvre au Canada, grâce à un système de normes de compétences interprovinciales communes.

Le CCDA permet à ses membres et au CCDA, en tant qu'ensemble de directeurs de l'apprentissage, de mener des études et des analyses fondées sur des données probantes à l'appui du mandat, des objectifs et des orientations stratégiques du CCDA ainsi que des objectifs et des orientations stratégiques relatifs aux systèmes et aux programmes d'apprentissage et à la reconnaissance professionnelle de chacun des membres.

## But

Le CCDA a pour but de :

- Servir de tribune pour favoriser la collaboration des gouvernements afin de faciliter le développement d'une main-d'œuvre certifiée, mobile et hautement qualifiée au Canada.

- Permettre aux membres de prendre des décisions relativement à leurs programmes respectifs d'apprentissage et de reconnaissance professionnelle en se fondant sur les analyses statistiques et les recherches fondées sur des données probantes les plus récentes et les plus exactes.

## Principes directeurs

Le CCDA s'est engagé à respecter les principes directeurs suivants :

a) Mobilisation :

- permettre à tous les membres de participer pleinement à tous les aspects du programme du Sceau rouge;
- offrir aux intervenants la possibilité de participer pleinement à la définition des normes interprovinciales communes pour les métiers spécialisés, comme en témoigne le programme du Sceau rouge;
- créer et entretenir avec les intervenants des relations de collaboration sur des sujets d'intérêt commun.

b) Transparence :

- s'acquitter de son mandat de façon ouverte et transparente à l'égard des membres et des intervenants;
- prévoir des façons de communiquer en temps opportun ses décisions, ses activités et ses résultats à ses membres et aux intervenants.

c) Responsabilisation :

- rendre des comptes à ses membres et aux intervenants.

d) Prise de décisions :

- mettre en place des politiques et une orientation guidées par des analyses fondées sur de solides données probantes et appuyées par une justification claire.

STRATEGIC DIRECTIONS

2013 - 2016

# Analyse de l'environnement opérationnel du CCDA

En 2010-2011, l'économie mondiale demeure fragile. L'économie canadienne se redresse plus rapidement de la récession mondiale que celle de la plupart des autres pays industrialisés. Le ralentissement économique de 2008 et 2009 a affaibli des secteurs qui emploient des gens de métier détenant la mention Sceau rouge, à savoir les secteurs de la construction, de la fabrication et des ressources naturelles. Le nombre d'inscriptions d'apprentis a diminué lors de la récession. Les intervenants de l'industrie et les gouvernements sont de plus en plus soucieux d'assurer la disponibilité d'une main-d'œuvre de travailleurs spécialisés pour répondre aux besoins du marché du travail, notamment en raison de la croissance économique très modeste et de la pénurie anticipée de travailleurs spécialisés dans certaines régions et dans certains secteurs (p. ex. les secteurs de la construction, des sables bitumineux, minier et de la construction navale). De nouveaux mégaprojets ainsi que ceux en cours exacerberont cette pénurie de main-d'œuvre spécialisée, tout en stimulant l'emploi dans les métiers spécialisés.

Au Canada, les systèmes d'apprentissage et de reconnaissance professionnelle provinciaux et territoriaux, font face à de nombreux défis importants et persistants qui ont des implications sur le programme du Sceau rouge ou pour celui-ci. Parmi ces défis figurent le vieillissement de la maind'œuvre, associé à la pénurie de maind'œuvre qualifiée actuelle ou anticipée (plus particulièrement dans certains secteurs et métiers, et dans certaines régions), les obstacles à l'achèvement, la participation limitée des employeurs à la formation en apprentissage, le besoin d'accroître la participation de certains groupes de la population active aux métiers (p. ex. les femmes, les autochtones, les immigrants et les jeunes), les différences régionales en ce qui a trait au nombre de mentions Sceau rouge accordées (p. ex. au Québec) et les disparités dans les niveaux de compétences essentielles, techniques ou autres de la main d'œuvre. Les préoccupations relatives à la pénurie de maind'œuvre spécialisée augmentent la pression exercée sur les gouvernements quant à l'accès au marché du travail du Canada d'un plus grand nombre de travailleurs formés à l'étranger et, par conséquent, augmentent l'attention portée aux processus de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. Cela souligne aussi l'importance de la mobilité des travailleurs qualifiés à l'intérieur du Canada.

Visant à améliorer continuellement le programme du Sceau rouge et à répondre aux besoins du marché du travail, le CCDA a mis en place, en 2009, l'initiative ***Renforcer le Sceau rouge***. Cette initiative vise à améliorer l'évaluation des compétences grâce à l'examen d'un modèle de normes amélioré et de nouvelles formes d'évaluation en complément aux examens actuels du programme du Sceau rouge. Le modèle proposé mettrait davantage l'accent sur des normes spécifiques et mesurables proposées par l'industrie, et appuiera le développement de méthodes d'évaluation diverses. Ce processus sera particulièrement bénéfique pour les candidats qui n'ont pas acquis leurs compétences dans le cadre d'un programme de formation en apprentissage formel, de démontrer leurs compétences.

Maintenant que les gouvernements doivent reconnaître les titres de compétence émis par chacun, selon le chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI), on doit envisager la mention Sceau rouge dans un contexte élargi allant au-delà de la mobilité des travailleurs. La mobilité des compagnons d'apprentissage, dû à la reconnaissance automatique de leurs qualifications, ne représente qu'un élément de la valeur du programme du Sceau rouge. On met davantage l'accent sur l'idée que le Sceau rouge représente une norme d'excellence établie par l'industrie et fondée sur la certitude raisonnable que la mention Sceau rouge dénote une compétence de haut niveau. De nombreux intervenants ont indiqué le besoin de promouvoir une plus grande harmonisation dans les prérequis, et une plus grande cohérence dans la formation et les curriculums à travers les provinces et les territoires pour accroître l'employabilité et la mobilité des gens de métier.

Comme le programme du Sceau rouge est axé sur l'industrie, le CCDA travaille avec de multiples partenaires et intervenants pour traiter certains des principaux défis des systèmes d'apprentissage et de reconnaissance professionnelle ayant un impact sur le programme. Parmi les partenaires, on compte l'Alliance interprovinciale des présidents des commissions d'apprentissage (AIP), (composée des présidents des commissions des systèmes de formation en apprentissage et de reconnaissance professionnelle des provinces et territoires) et le Forum des ministres du marché du travail (FMMT), ainsi que d'une large gamme d'intervenants, notamment des représentants des secteurs de l'industrie, d'associations nationales, des travailleurs et d'employeurs.

Les gouvernements sont préoccupés par la gestion des dépenses et la réduction de la dette. L'augmentation des restrictions budgétaires et la réduction de la capacité *à tous les niveaux de* gouvernements, accentueront davantage la pression sur le programme du Sceau rouge pour démontrer son efficacité et sa valeur. D'autres pressions et demandes que le CCDA et le programme du Sceau rouge compte, inclus en autres, une série d'initiatives; des demandes en recherche et en données probantes pour appuyer les initiatives et l'élaboration des politiques et des programmes des gouvernements; et des attentes croissantes des intervenants par rapport à la responsabilisation, à la transparence, à l'engagement et à la réactivité. Il y a aussi la pression des intervenants pour la

désignation de métiers additionnels. Le CCDA doit veiller à ce que le programme du Sceau rouge continue de répondre aux besoins du marché du travail pour les gens de métier et ainsi assurer leur mobilité, tout en veillant à ce que des directives soient établies pour la désignation et le retrait de la désignation des métiers désignés Sceau rouge, et tout en étant plus efficace en maximisant les investissement qui sont faits dans le programme du Sceau rouge.

Compte tenu de ces défis, le CCDA doit établir ses priorités afin d'élaborer ses orientations stratégiques pour les prochaines années. L'établissement des priorités a été influencé par les commentaires des intervenants reçus à la suite d'une demande de rétroaction lors de la réunion des intervenants nationaux qui s'est tenue le 9 mars 2012.

# Priorités stratégiques pour 2013-2016

Lors de la séance de planification stratégique qui s'est tenue le 7 juin 2012 à Regina, en Saskatchewan, les quatre priorités stratégiques suivantes ont été élaborées et appuyées par quelques initiatives stratégiques.

## Priorité stratégique 1 – Normes et évaluations

Améliorer les normes et les évaluations du Sceau rouge

- Développer et mettre en œuvre des normes améliorées qui répondent aux besoins actuels et futurs de l'industrie des métiers spécialisés
- Continuer à explorer les approches d'évaluation multiples pour s'adapter aux besoins changeants du marché du travail tout en préservant la rigueur du programme du Sceau rouge.
- Redéfinir les critères pour désigner les métiers du Sceau rouge et le retrait de la désignation, et examiner le cycle de renouvellement des produits du Sceau rouge.

## Priorité stratégique 2 – Harmonisation

Promouvoir l'harmonisation des processus et les exigences des provinces et territoires pour la formation, la reconnaissance professionnelle et les normes relatives à la formation dans les métiers spécialisés

- Élaborer et encourager des approches et des outils plus communs pour l'évaluation et la reconnaissance de l'expérience et des titres de compétences des travailleurs formés au Canada et aussi formés à l'étranger
- Déterminer les secteurs où il existe d'importantes différences dans la portée des métiers et les exigences relatives à la formation et à la certification entre les provinces et territoires afin d'encourager l'harmonisation.

## Priorité stratégique 3 – Promotion

Accroître la sensibilisation à l'égard du Sceau rouge comme avantage concurrentiel et assurance de qualité

- Créer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie d'image de marque pour le programme du Sceau rouge qui mettrait l'accent sur sa valeur dans un contexte post-ACI
- Accroître la collaboration entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les partenaires et l'industrie dans les activités promotionnelles du Sceau rouge et de l'apprentissage afin de maximiser l'impact.

## Priorité stratégique 4 – Engagement

Accroître l'engagement et la participation des partenaires et des intervenants dans le programme du Sceau rouge

- Se fonder sur les stratégies actuelles pour mobiliser davantage l'industrie nationale dans le programme du Sceau rouge et les activités du CCDA.

# STRATEGIC DIRECTIONS

## 2013 - 2016